

И.А. ПОПОВА,
Луганский филиал
Института экономико-правовых исследований НАН Украины

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Накопленный в отечественной и мировой практике опыт эволюционного развития общественных отношений свидетельствует о том, что, при всем многообразии социально-политических форм организации взаимодействия людей в обществе, центральной и главенствующей проблемой является мотивация и стимулирование труда.

В настоящее время Украине необходимо полномасштабное решение проблемы мотивации труда и формирования современных общественных отношений. Разрушительные тенденции в экономической и социальной сферах, неопределенность целей и задач общественно-исторического развития государства препятствуют самой постановке проблемы восстановления ведущей роли труда в общественной и индивидуальной жизни граждан.

Мотивация труда различных видов общественно-полезной деятельности должна быть стержнем всей системы образования и воспитания подрастающего поколения.

В переходный период в Украине по новому формируется система мотивации труда. Карасева Ю.М. отмечает, что изменяется как экономическое, так и правовое положение субъектов социально-трудовых отношений, формируется новое социально-экономическое поведение, происходят изменения в менталитете людей [1, с.149]. Повышение мотивации автор связывает с необходимостью частичной компенсации экономической мотивации, которую сегодня нельзя обеспечить полностью, неэкономической мотивацией, которая представляется мерами по формированию творческой деятельности [1, с.146].

Особую сложность представляет

мотивация интеллектуального труда в переходной экономике [2, с.30]. Совершенно новой задачей для экономики Украины является создание мотивации работников малых предприятий [3].

Однако, значительные аспекты теории и практики мотивации труда на предприятиях в рыночных условиях до конца не реализованы. Требуют дальнейшего исследования вопросы совершенствования системы стимулирования работников корпоратизированных предприятий на современном этапе.

Целью настоящей статьи является обоснование рациональных систем стимулирования труда на современных корпоратизированных предприятиях

Системы материального стимулирования, действующие в настоящее время на предприятиях, недостаточно заинтересовывают коллективы их структурных подразделений в разработке и принятии решений, направленных на повышение эффективности работы. Поэтому необходимо создать эффективную систему мотивов и стимулов, побуждающих всех работников полностью раскрыть свои способности, рационально использовать производственные ресурсы.

В рыночных условиях хозяйствования начисление заработной платы необходимо осуществлять не только пропорционально затратам труда, но и в зависимости от объема реализованной продукции. Рассмотрим механизм начисления основной заработной платы на ГХК "Лугансктепловоз". В начале определяется фактическая величина одного коэффициента - дня для работников подразделений. Для этого заработанный коллективом основной ФОТ (фонд оплаты труда) делится на факти-

чески отработанные коэффициенто-дни всего структурного подразделения. Фактически заработанный всем коллективом коэффициенто-день умножается на фактические коэффициенто-дни в отдельности каждого работника, в результате исчисляется основная заработная плата работающих.

Компания, исходя из конкретного вклада структурного подразделения в улучшение финансового состояния предприятия, применяет корректирующие коэффициенты от 0,8 до 1,2.

Указанные коэффициенты применяются также для отдельных работников, исходя из их личного вклада в улучшение технико-экономических показателей цеха.

Материальное стимулирование на ГХК "Лугансктепловоз" осуществляется за счет выплаты премий за снижение себестоимости и повышение рентабельности товарной продукции. Общая сумма средств премирования для персонала цехов основного производства устанавливается в размере 15% планового ФЗП премируемых рабочих. Премирование производится ежемесячно. Персонал вспомогательных цехов, заводоуправления, непромышленной группы премируется за квартальные результаты компании при обеспечении рентабельности и выполнении плана производства в заданной номенклатуре.

При относительном перерасходе ФОТ, премии, начисленные работающим структурных подразделений, основных цехов по их показателям, вспомогательных цехов, непромышленной группы, по показателям компании, уменьшаются на 50%.

Если за период до 6 месяцев допущенный перерасход ФОТ будет возмещен, работающим выплачивается 50% той части премии, которая не была выплачена в предыдущем периоде.

На ЗАО НКМЗ определение величины фонда оплаты труда работникам осуществляется в зависимости от их личного вклада в конечные результаты деятельности структурного подразделения и итогам работы ЗАО.

Разработанная система "плавающих" коэффициентов, с помощью которых

корректируются базовые тарифные ставки и должностные оклады, отражает комплексный подход к оценке результатов труда каждого производства и структурного подразделения и учитывает результат производственной деятельности, определяемый выполнением плана по объемам производства, принятым в качестве основного оценочного показателя.

Фонд заработной платы (ФЗП) по каждому структурному подразделению определяется произведением ФЗП, рассчитанного по базовым тарифным ставкам и должностным окладам по каждому структурному подразделению, на расчетный "плавающий" коэффициент по структурному подразделению.

На ЗАО КНМЗ установлены дополнительные поощрения за разработку творческих идей и инициатив, их внедрение в производство с целью расширения номенклатуры выпускаемой конкурентоспособной продукции, создания новых машин и оборудования, товаров народного потребления, пользующихся спросом на внутреннем и внешнем рынках, за активную дилерскую деятельность.

Премирование работников осуществляется за счет средств, образованных путем отчислений в поощрительный фонд в размере до 0,3 % от полученных средств за разработку, изготовление и реализацию нетрадиционной продукции; до 0,1 % от полученных средств за проявленную инициативу по заключению выгодных контрактов, приносящих прибыль и увеличивающих объемы производства.

Премирование руководителей, специалистов и служащих структурных подразделений в составе производства осуществляется по результатам работы последних и итогам деятельности каждого структурного подразделения, входящего в их состав. Премирование руководителей, специалистов и служащих управлений, отделов, конструкторских и технологических служб, не вошедших в состав производства, а также вспомогательных цехов производится по результатам работы ЗАО в целом и по итогам деятельности каждого структурного подразделения. Руководители

ли, специалисты и служащие производственных цехов премируются за результаты работы цеха.

Разработанная и внедренная в ЗАО НКМЗ комплексная система оплаты труда включает также новый порядок распределения премиальных средств между коллективами и отдельными исполнителями в зависимости от их вклада в результаты подразделения: премия определяется не в процентах к должностному окладу за фактически отработанное время, а в зависимости от коэффициента трудового участия.

Усовершенствована система премирования рабочих – сдельщиков и рабочих-повременщиков. Размеры премий определяются по профессиям и подразделениям с учетом сложности, трудоемкости, значимости выполняемых работ. Показатели для начисления премии рабочим разрабатываются и утверждаются непосредственно в трудовых коллективах.

Установлен повышенный коэффициент - 1,2 к действующим расценкам на чистовые работы повышенной сложности по 4,5 и 6-му разрядам, выполняемые на уникальных расточных, токарных, карусельных, фрезерных станках в основных цехах механосборочного производства. Оплата с учетом повышенного коэффициента производится при условии, что разряд рабочего не ниже разряда выполняемых работ, при отсутствии брака и отступлений от стандартов предприятия, технических условий, чертежей.

Рабочим-станочникам, работающим в трехсменном режиме, при уходе в очередной отпуск предоставляется материальная помощь в размере 20% от средней зарплаты одного работника промышленного персонала. За время службы в армии рабочим-станочникам выплачивается единовременное пособие в размере 50% от средней зарплаты одного работника промышленно-производственного персонала.

Молодым рабочим, подготовленным в отделе организации производственно-экономического обучения кадров ЗАО НКМЗ по профессии станочника, выплачивается материальная помощь в размере 50% от средней заработной платы одного

работника ППП при условии успешной учебы (на "4" и "5"), выполнения норм выработки на 100% и заключения трудового договора не менее чем на 3 года.

В ЗАО НКМЗ разработана и действует система материального поощрения за экономию конкретных видов материальных и топливно-энергетических ресурсов по сравнению с установленными нормами расхода, которая осуществляется за счет рационального расходования и бережного отношения к ним, а также за счет разработки и внедрения организационно-технических мероприятий и прогрессивных технологических процессов.

Следовательно, решающее значение в рыночных условиях приобретает экономически обоснованное формирование ФЗП на базе нормативов в соответствии с объемом выпуска и реализации продукции.

Остановить негативные процессы в отечественной экономике и сохранить рыночные принципы ведения хозяйства возможно только за счет использования нормативных методов формирования ФЗП и в целом ФОТ с учетом реально достигнутых итоговых результатов производственно-финансовой деятельности товаропроизводителей.

Переход на нормативную основу планирования фонда заработной платы с учетом реальных результатов позволит установить тесную взаимосвязь оплаты труда с улучшением деятельности предприятий. Формирование фонда заработной платы в прямой связи с достигнутыми результатами позволяет полнее сочетать личные и коллективные интересы рабочих, учитывать в индивидуальном заработке работника и коллективные результаты работы.

Весьма действенные стимулы к труду возникают в процессе распределения фонда заработной платы. Это, прежде всего, широкие права коллективов в использовании экономии заработной платы при высвобождении работников, которая полностью остается в распоряжении отделов, цехов, участков и распределяется в виде доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания работниками, выполняющими дополнительные обязанно-

сти. Предприятиям дано право самостоятельно определять перечень совмещаемых профессий. За счет экономии заработной платы повсеместно могут устанавливаться и надбавки за профессиональное мастерство.

В области материального стимулирования важно обеспечить зависимость оплаты труда от результатов работы и тем самым создать реальные преимущества тем, кто лучше работает. На этой основе можно будет повысить заинтересованность работников в высоких конечных результатах. Важное значение для экономики предприятий имеет устранение уравниловки в оплате труда. Объективная дифференциация величины заработной платы, обусловленная качеством и количеством труда, является эффективным стимулом повышения производительности труда и творческой активности работников.

Проблемы мотивации труда должны решать как высшие органы государственной власти, так и сами предприятия. На высшем уровне - путем создания в стране общенациональной системы побуждения и принуждения всех трудоспособных граждан к производительной, созидательной деятельности. Это позволит локализовать и ликвидировать теневую экономику, лишит криминогенные структуры питательной среды нетрудовых доходов, а также в 1,5-2 раза увеличить реальную заработную плату работников, занятых в материальном производстве.

На уровне всех предприятий должна быть сформирована стройная система распределения полученного дохода с учетом реального вклада каждого работника в достижение конечного результата работы конкретного предприятия.

Зависимость заработной платы каждого работника от итоговых финансовых результатов работы предприятия существенно усиливает актуальность решения задачи экономически справедливого распределения создаваемого дохода и прибыли среди участников производства. Для ее практического решения необходимо, во-первых, наладить достоверный учет затрат труда на каждом рабочем месте, обеспе-

чить высокое качество и равнонапряженность действующих норм. Во-вторых, важно всесторонне учитывать существующие традиции организации заработной платы и построение системы ее начисления исходя из действующих условий сдельно- и повременно-премиальной оплаты труда.

Использовавшийся ранее принцип начисления заработной платы по затратам труда, т.е. в зависимости от объема выполненных работ и технологических операций, без учета конечных результатов работы предприятия, в рыночных условиях хозяйствования является теоретически несостоятельным и практически неприемлемым.

Поскольку определяющая роль в формировании средств для выплаты в виде заработной платы принадлежит итоговым результатам производственно-финансовой деятельности предприятия, то именно общие итоги должны рассматриваться в качестве реальной основы построения системы рыночных распределительных отношений в трудовых коллективах. Это означает, что фонд заработной платы, начисленный по затратам труда, не должен превышать величины фонда оплаты труда, формирующегося за счет реальных доходов предприятия.

Параллельно с рассмотренной задачей совершенствования системы стимулирования труда работников на основе нормативного формирования фонда заработной платы и его эффективного распределения существует не менее важная задача реализации права собственности в контексте стимулирования трудовой мотивации.

Это обусловлено процессом приватизации предприятий и преобразованием их в акционерные общества (открытого или закрытого типа) с коллективной формой собственности. К примеру, в закрытых акционерных обществах акционерами становятся работники предприятия, их ближайшие родственники и бывшие работники-пенсионеры. Такой контингент акционеров повышает заинтересованность работников ЗАО в эффективных конечных результатах всех производственных звеньев предприятия.

С целью недопущения противоречий работающих акционеров предприятия и неработающих необходима обоснованная методика реализации права собственности на средства предприятия.

В результате обобщения накопленного предприятиями опыта в области приватизации автором статьи предлагаются следующие методические положения по распределению прибыли и выплаты дивидендов:

а) часть чистой прибыли акционерного общества от хозяйственной деятельности, после известных вычетов, остается в его распоряжении;

б) с участием акционеров указанная часть прибыли распределяется на целевые фонды: резервный; накопления; потребления; оплаты дивидендов.

Средства резервного фонда должны использоваться для покрытия расходов на возмещение убытков и внеплановых расходов.

Средства фонда накопления направляются на создание новой собственности предприятия (техническое перевооружение, реконструкцию и расширение производства; финансирование НИОКР; социальные нужды).

Фонд потребления включает средства на оплату труда работников непромышленной группы, выплату премий промышленно-производственному персоналу и социально-трудовые льготы.

И, наконец, фонд оплаты дивидендов предназначен для выплаты акционерам предприятия, величина его зависит от результатов финансово-хозяйственной и производственной деятельности. Средства этого фонда должны выплачиваться индивидуально каждому акционеру пропорционально общей стоимости принадлежащих ему акций.

Указанный порядок распределения дивидендов способствует большей социальной защищенности акционеров предприятия. Обладая частью средств предприятия в виде акций, работающие акционеры заинтересованы в повышении результатов работы всех структурных производственных подразделений и предприятия в целом.

Литература

1. Карасьова Ю.М. Трансформація мотиваційного механізму трудової діяльності у транзитивній економіці України // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 69. – Донецьк, ДонНТУ, 2004. – С. 142-147
2. Кендюхов О.В. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці // Економіка і право.-2003.-№3.- С.28-32.
3. Поединцева В.В. Шляхи удосконалення мотивації і стимулювання праці на малих та середніх підприємствах // Економіка розвитку.-2004.-№2.- С.115-117.
4. Соціальна стратегія акціонерного товариства в умовах становлення ринкових відносин // За ред. Г.М. Скудара, В.А. Панкова та ін. – К.: Техніка, 1998. – 112 с.
5. Тарасенко Л.М. Оплата и стимулирование труда в условиях рыночной экономики. – Донецьк: ІЭП НАН України, 1997. – 47 с.

Статья поступила в редакцию 02.11.2004